



3.3 Куратор Школы молодого педагога выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4 Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.5 Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются с директором Центра.

3.6 Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.7 Наставничество устанавливается для следующих категорий работников:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в Центре;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогических работников, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенном детском объединении (по определенной тематике).

3.8 Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника с указанием срока наставничества утверждается приказом директора Центра.

3.9 Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.11 За успешную работу наставник отмечается директором по действующей системе поощрения.

## **4. Права и обязанности наставника**

### *4.1 Права:*

-подключать с согласия куратора Школы молодого педагога других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;

-требовать отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

### *4.2 Обязанности:*

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

-изучать: деловые и нравственные качества молодого специалиста; отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу Центра, обучающимся и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий, мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;

-развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права и обязанности молодого специалиста**

### *5.1 Права:*

-вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

-защищать свою профессиональную честь и достоинство;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

-посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

#### *5.2 Обязанности:*

- изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы Центра и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором Школы молодого педагога.

### **6. Руководство работой наставника**

6.1 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора Школы молодого педагога.

6.2 Куратор Школы молодого педагога обязан:

- представить назначенного молодого специалиста коллективу, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- посетить отдельные занятия и воспитательные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Центре;
- определить меры поощрения и мотивации наставников.
- осуществлять систематический контроль работы наставника.

### **7. Документы, регламентирующие наставничество**

7.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Центра об организации наставничества;
- планы работы Центра.

## **8. Заключительные положения**

8.1 Настоящее Положение доводится заместителем директора по учебно-воспитательной работе до сведения педагогических работников при приеме их на работу.

8.2 При изменении законодательства в настоящий локальный акт вносятся изменения в установленном законом порядке.